

## 【テーマ】 成果主義賃金制度への変更

＜事件の概要＞ 会社は、就業規則を改訂し、従来の年功序列型賃金制度を、人事評価により職務等級の格付けを昇格または降格させ賃金額を増減できる成果主義賃金制度（新賃金制度）に変更した。これにより、従業員Aらの職務等級は引き下げられ、賃金が減額された。そこで、Aらは改訂後の就業規則に効力はないとして、改訂前の就業規則に基づいて算定される金額での賃金の支払いを求めて提訴した。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、新賃金制度の導入は、就業規則の不利益変更にあたるが、新賃金制度は、賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであり、どの従業員にも昇格、昇給の平等な機会を保障していること、従業員への周知、労使交渉の経過、経過措置などを総合考慮して、不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容であると判示した。（ノイズ研究所事件・東京高判平 18. 6. 22）。

### 【解説】

- 成果主義型の賃金制度は、個々の労働者の毎年の業績や人事評価の結果によってその金額が増加することもあります。減少することもあり、必ずしも労働者にとって有利なことばかりではありません。そのため、就業規則の変更によって賃金制度を、（たとえば年功序列型から）成果主義型に変更する場合、一般に、その就業規則の変更は「不利益変更」にあたると解されています。
- 労働契約法上、就業規則を一方的に「不利益変更」し、労働条件を変更することは、原則として、許されません（労契法第9条）。しかし、例外的に、変更後の就業規則が労働者に周知され、かつ、その変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則の内容が労働契約の内容となるとされています。合理的なものといえるかは、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情に照らして判断されます（同法第10条）。
- 本事件においては、新賃金制度は、賃金原資総額を減少させるものではなく、その配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであり、どの従業員にも昇格、昇給の平等な機会を保障していることから、経営上の高度の必要性に見合ったものとして相当であること、人事評価制度の合理性、変更内容の周知と団体交渉を通じた円滑な制度変更に向けてきた労使交渉の経過、それなりの意義を有する経過措置などの諸事情を総合考慮し、不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容であると判断されました（上記事件判決）。
- 他方、就業規則の変更によって賃金制度を変更した別の事案においては、新賃金制度によって高年齢層のみが重大な不利益を被り、代償措置も十分でなく、労使協議の場でも会社が新しい賃金制度について一方的に説明したにとどまったということから、当該就業規則の変更には合理性がないとされ、その効力が認められなかった例もあります（キョーイクソフト事件・東京高判平 15. 4. 24）。

### 【ポイント】

- 賃金制度を成果主義賃金制度に変更する就業規則の変更は、労働者に対し不利益が及ぶ可能性が存在する限り、不利益変更にあたると解される。
- 不利益変更された就業規則は、変更後の就業規則を労働者に周知し、かつ、その変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則の内容が労働者と使用者との間の労働契約の内容となる。